

# Zusammenhang zwischen Teamarbeit und Arbeitsengagement – Altersheterogenität als Moderatorvariable

N. Nüchter (516526)

## Theorieteil / Forschungsfrage

**UV:** Arbeit im Team

- Zusammenhalt (ZH), Verantwortungsübernahme (VU), Zielorientierung (ZO) und Aufgabenbewältigung (AB)
- Fragebogen zur Arbeit im Team (F-A-T) (Kauffeld, 2001)

**AV:** Arbeitsengagement

- Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)
- „Engagement is a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption.“ (Schaufeli & Bakker, 2004, S.4)

**MOD:** Altersheterogenität

- Gemessen anhand der subjektiven Einschätzung der Befragten über das Altersniveau deren jeweiliger Gruppe

### Forschungsfrage

- Inwieweit wirken sich die „neuen“ Altersstrukturen auf den Zusammenhang der Teamarbeit und des individuellen Altersengagements aus?
- Gibt es einen Zusammenhang zwischen den Dimensionen der Teamarbeit und dem individuellen Arbeitsengagement und wenn ja, welche der Dimensionen hat den stärksten Einfluss?

## Methode

### Design, Stichprobenkonstruktion, Durchführung

- Nicht experimentelles Design in Form einer Querschnittsstudie
- Anonymisierter Online-Fragebogen erhoben mit SoSci Survey und VPN-Recruiting mittels Link & standardisierten Anschreiben
- Zielgruppe: 18 Jahre alt, mind. 6 Monate in einem Team
- Stichprobenumfangsplanung (Power 80%,  $\alpha=0.05$ , mittlere Effektstärke von 0,3 (Cohen, 1988)  $\rightarrow$  84 VPN)

### Operationalisierung

- Soziodemographische Daten (Alter, Geschlecht,...)
- Skalen des F-A-T (Kauffeld, 2001)
- Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli & Bakker, 2019)

### Datenanalyse

- Deskriptive Statistik: Mittelwerte, Standardabweichungen, Reliabilitätsanalyse, Häufigkeitsverteilung, Korrelationskoeffizient nach Pearson
- Inferenzstatistik: Möglich, da davon ausgegangen wird, dass eine Standardnormalverteilung vorliegt ( $n > 30$ )
- Multiple Regressionsanalyse, Moderatoranalyse

## Ergebnisse

- Stichprobe:  $N = 125$  Personen, die in Teams arbeiten, die durchschnittlich aus ca. 13 (12.78) Mitgliedern bestehen.
- Dimensionen der Arbeit im Team korrelieren mit dem individuellen Arbeitsengagement (AE) der Teammitglieder

Variable	1	2	3	4
1. Arbeitsengagement				
2. Zusammenhalt	.47**			
3. Verantwortungsübernahme	.53**	.85**		
4. Zielorientierung	.59**	.61**	.67**	
5. Aufgabenbewältigung	.58**	.67**	.75**	.80**

- Nur die Zielorientierung hat einen signifikanten Einfluss auf das Arbeitsengagement mit einem p-Wert von .009

Prädiktor	$\Delta R^2$	B	SE <sub>B</sub>	t	p
	.376				
Konstante		-.066	.203	-.326	.745
Zielorientierung		1.053	.224	4.706	.000 ***
Altersheterogenität		.021	.096	.213	.832
Interaktion		-.231	.106	-2.194	.030 *

*Anmerkung.*  $\Delta R^2$  = Modellgüte (Varianzaufklärung),  $F(3,121) = 24.29$ ,  $p = .000$ .  $R^2 = .376$ ,  $N = 125$ . Interaktion = Verantwortungsübernahme \* Altersheterogenität.

- Altersheterogenität wirkt sich signifikant auf den Zusammenhang zwischen der Zielorientierung und dem Arbeitsengagement aus ( $p = .030$ )
- Es konnten keine weiteren signifikanten Einflüsse der Altersheterogenität auf den Zusammenhang zwischen den restlichen Dimensionen der Teamarbeit auf das Arbeitsengagement festgestellt werden

## Literatur (Auswahl)

- Becker, F. (2016). *Teamarbeit, Teampsychologie, Teamentwicklung*. Berlin Heidelberg: Springer.
- Kauffeld, S. (2001). Der Fragebogen zur Arbeit im Team (F-A-T). In S. Kauffeld *Teamdignose* (1. Auflage, S. 127–150). Göttingen: Hogrefe.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES - Utrecht Work Engagement Scale. 1.1 96 Version, Preliminary Manual*.
- Bortz, J., & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (7., vollst. überarb. und erw. Aufl.). Berlin: Springer.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). Hillsdale, N.J: Erlbaum Associates.